

María Luisa González Marín* y
Patricia Rodríguez**

PRIVATIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA

INTRODUCCIÓN

Una expresión de la globalización y la inequidad de género es la privatización de los sistemas de pensiones, resultado del proceso de financierización en América Latina, Europa y otros países. La inequidad reflejada en la globalización financiera se expresa como resultado del proceso de desregulación y liberalización financiera iniciado en la era post Bretton Woods. Son grandes intermediarios financieros que, con la garantía del Estado, se adueñan de las pensiones de los trabajadores. Mujeres y hombres otorgan a dichos intermediarios el destino del ahorro de más de treinta años de trabajo. El destino de los ahorros y el volumen de las pensiones que reciben quienes trabajaron en la economía también reflejan, al final de la vida productiva, la inequidad de género.

En América Latina, la protección a las personas que por su edad no pueden trabajar representa una muestra del desarrollo cultural y económico de nuestra sociedad. A medida que una sociedad avanza y se vuelve más productiva, genera más recursos y riqueza

* Doctora en Estudios Latinoamericanos. Investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

** Maestra en Ciencias Económicas. Técnica Académica del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

social, lo que supone ampliar las posibilidades de brindar protección a los hombres y mujeres adultos de edad avanzada. Conforme la fuerza de trabajo envejece, las prestaciones a una vida laboral deberían avanzar acompañadas de mayores prestaciones. Sin embargo, para los trabajadores se traducen en pérdida de sus derechos. Esta situación aparece como un contrasentido, pero en realidad es parte de una política que favorece al capital financiero a costa del empobrecimiento de la población. Los trabajadores hombres y mujeres están luchando por que no se les quiten los derechos obtenidos mediante la seguridad social; lo hacen en Francia, Alemania, Inglaterra y en diversos países de América Latina. En el presente trabajo intentaremos profundizar en la forma de privatización de los sistemas de pensiones en la región latinoamericana. Dada la importancia del tema, lo hemos dividido en cinco partes. En primer lugar, haremos una breve reseña de la problemática en América Latina; segundo, nos referimos a las reformas a la seguridad social; tercero, al mercado laboral en la región y sus características; cuarto, a las reformas a los sistemas de seguridad social y las condiciones de retiro de las mujeres; por último, planteamos las propuestas. Con ello, este trabajo aporta quizás a uno de los temas más candentes y menos estudiados en torno a las pensiones de las mujeres en el marco de la privatización del ahorro en la etapa de su vida laboral.

PROBLEMÁTICA EN AMÉRICA LATINA

Si bien en América Latina la seguridad social no se extendió a toda la población ocupada, registraba una tendencia a crecer, aunque fuera paulatinamente. En las dos últimas décadas esta tendencia fue revertida y se les fue quitando a los trabajadores la seguridad social como derecho social. Según un estudio (Fajnzylber, 2005), en América Latina sólo el 23% de la población en edad de trabajar aporta a un sistema de seguridad social.

Dicho porcentaje aumenta a 32% al concentrarse en la población económicamente activa (es decir, al excluir del análisis a los trabajadores inactivos) y a 39% al concentrarse en los ocupados (es decir, al excluir tanto a inactivos como desocupados) (Fajnzylber, 2005: 6).

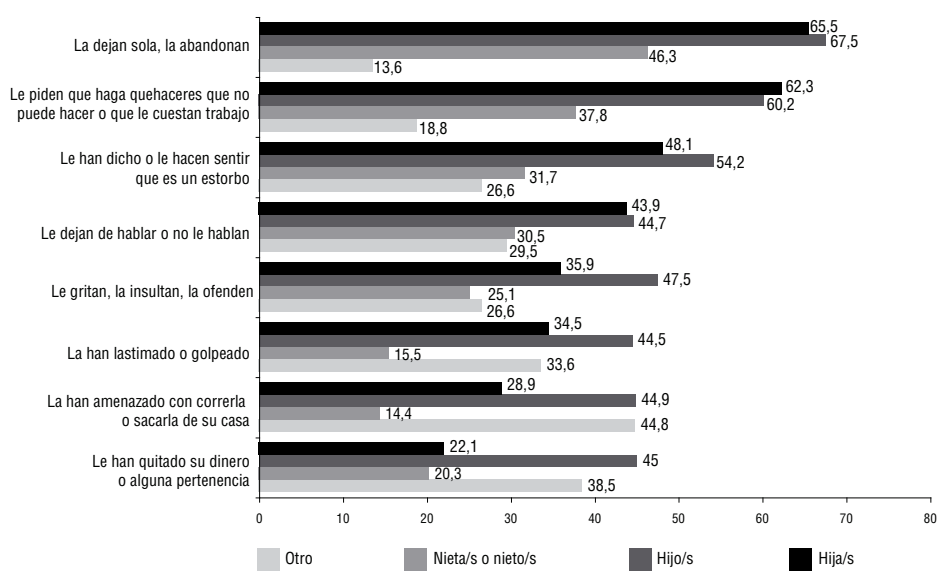
Las fallas en la seguridad social hacen que la familia asuma la manutención y el cuidado de los viejos. La forma más común es la co-residencia, que entraña albergue, alimentación, cuidados y compañía. Se calcula que más del 70% de los adultos mayores residen en hogares multigeneracionales (CEPAL, 2006: 117) y ayudan a sus familias con dinero o con trabajo. Por ejemplo, un estudio de la CEPAL arrojó que “aproximada-

mente en un tercio de los hogares urbanos en que los adultos mayores viven con personas de otras edades (que no son sus cónyuges), estos aportan más de la mitad del ingreso” (CEPAL, 2006: 118).

La familia vuelve a ser la institución a la que finalmente se le transferirá la obligación de atender a los adultos mayores, responsabilidad que inevitablemente correrá a cargo de las mujeres. Sin embargo, con el desarrollo del capitalismo, las familias han cambiado: la protección que pueden ofrecer es deficiente, sus ingresos han disminuido, sus jornadas se han alargado, las mujeres se han incorporado de manera creciente al mercado de trabajo, no hay tiempo para atender a los viejos, no se tienen los ingresos suficientes para alimentarlos, vestirlos y atender su salud.

Las nuevas condiciones económicas y sociales han empujado a las familias a concentrarse en las ciudades, en barrios marginales o en unidades habitacionales con viviendas pequeñas, que apenas tienen espacio para los miembros de la familia nuclear. Los abuelos no tienen cabida en estos departamentos.

El hacinamiento, la miseria y la sobrecarga de trabajo convierten la vida familiar en un infierno, y como consecuencia aparecen los maltratos físicos, económicos y psíquicos a los adultos mayores. Por sus condiciones de dependencia familiar, las mujeres están sujetas a diversas formas de maltrato; las más reconocidas son: atención inadecuada, abuso financiero disfrazado, maltrato físico, aislamiento social y reclusión y maltrato emocional (Azoh Barry, 2002). Según cifras del INEGI (2006), en México el 18,4% de las mujeres mayores de 60 años han sido maltratadas; los principales agresores son los hijos (58,7%) y las hijas (53,1%), seguidos de otros parientes. Las agresiones más sentidas por estas mujeres están relacionadas con la humillación a que se ven sometidas, tales como: dejarles de hablar (60,7%), dejarlas solas (50,2%), sufrir gritos e insultos (35,1%), hacerlas sentir que son un estorbo (21,2%) y otras (ver Gráfico 1). La falta de una pensión que les permita vivir con dignidad y el carecer de atención médica son factores que acrecientan el ambiente de rechazo que viven las mujeres adultas mayores.

Gráfico 1**Mujeres de 60 años y más, según clase de violencia padecida y tipo de agresor (en %)**

Fuente: INEGI (2006).

Dejar en manos de la familia el grueso de la protección social a los adultos mayores implica que el Estado elimina los derechos sociales y los transfiere a la esfera privada (familia) o la asistencia pública. Volvemos a las épocas en las que la protección estaba en manos de instituciones de caridad o de mutualidades de los trabajadores. Ahora a instituciones parecidas se las llama organizaciones no gubernamentales (ONG), asistencia pública o programas de ayuda a población vulnerable. El Estado se desprende de la responsabilidad de garantizar la seguridad social, creada como parte de los derechos sociales y de ciudadanía, y ofrece asistencia social.

Al dejar sin seguridad social a la mayor parte de la población ocupada, se transfiere a las mujeres el cuidado y atención de los adultos mayores. Ellas están realizando un trabajo gratuito, que ahorra recursos al Estado y a los patrones, y a cambio de todo este esfuerzo no reciben nada, ni siquiera la posibilidad de una pensión. Si se incluyera en los cálculos del gasto social el pago de este tipo de trabajo se vería la enorme contribución de las mujeres al sostenimiento de la sociedad.

En el presente trabajo, se propone conocer cómo han afectado a las mujeres las reformas privatizadoras de los sistemas de seguridad

social y qué propuestas existen para mejorar las pensiones. La primera parte brinda una visión general de los sistemas de pensiones que existen en América Latina; la segunda estudia las condiciones del trabajo femenino; y la tercera señala los efectos de las reformas en las mujeres.

REFORMAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Durante los años cuarenta del siglo XX, varios países de América Latina establecen la seguridad social como parte de las responsabilidades que el Estado y los patrones tienen con los trabajadores. En México, este derecho quedó establecido (1917) en el artículo 123 de la Constitución Política, que se convirtió en la Carta de los Derechos de los Trabajadores, y que tuvo un gran impacto en otros países latinoamericanos.

En 1944, en la Declaración de Santiago de Chile se establece que “cada país debe crear y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones activas, preparar el camino a generaciones venideras y sostener las generaciones eliminadas de la vida productiva. Este es el sentido de la Seguridad Social: una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos” (Romero, 2003: 1).

Conforme transcurrió el tiempo, otros países establecieron la seguridad social, casi todos ellos basados en la solidaridad intergeneracional. Sin embargo, los trabajadores que contaban con ella eran una minoría; se necesitaba tener un empleo formal, de preferencia como asalariado, de modo que quedaron fuera los campesinos, los trabajadores por su cuenta, las trabajadoras domésticas (de alta presencia femenina), la mayoría de los empleados en el comercio y en cierto tipo de servicios.

El sistema de reparto o solidaridad intergeneracional funcionó hasta mediados de los setenta, cuando el modelo de sustitución de importaciones estaba llegando a su fin y la competencia entre las grandes potencias se acentuaba. Las condiciones económicas y políticas para nuestros países cambiaron. Las instituciones financieras internacionales comenzaron a condicionar los créditos, las renegociaciones de la deuda y las exportaciones a cambio de realizar las reformas económicas y sociales recomendadas: una de ellas era la privatización de los sistemas de retiro.

Se argumentaba que las instituciones que manejaban los fondos de retiro estaban quebradas, que los recursos eran insuficientes y que estos sistemas no podían sostenerse ni a mediano ni a largo plazo. La privatización era urgente. Sin embargo, ¿qué se encontraba atrás de esta insolvencia financiera? ¿qué justificaba las reformas? Veamos algunas de las razones.

- El creciente endeudamiento externo que obligó a muchos países a destinar grandes recursos al pago de la deuda y le quitó recursos a la seguridad social.

- Las crisis económicas que destruyeron una buena parte de la fuerza productiva de los países de América Latina y su reconstrucción de acuerdo al modelo neoliberal, que se basaba en la apertura de fronteras, la especialización productiva, la política de las empresas transnacionales (ET) de establecerse de acuerdo a un plan, en el que a cada país se le asigna la rama o industria a desarrollar (Montaño, 2004).
- La reducción del gasto público y la política de finanzas públicas sanas, acompañada de la disminución del gasto social.
- El aumento del desempleo y el empobrecimiento de la población en la década del ochenta y noventa. Esta última década, con mejoras muy localizadas y grandes crisis, como la argentina.
- La apertura comercial y la política que ve como panacea para los problemas económicos la conquista del mercado mundial. Se produce para vender en el extranjero; aquellos que no son competitivos tienen que desaparecer.
- La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de precariedad y sin seguridad social. Más adelante se ahondará en este punto.
- La venta de empresas públicas que dio pie a la corrupción en gran escala de funcionarios públicos y empresarios privados (nacionales y extranjeros). Casi todos los presidentes o secretarios de Estado fueron acusados de actos de corrupción relacionados con la venta de estas empresas. En México se crearon grandes grupos empresariales alrededor de estas ventas.
- Finalmente, la aplicación de la política que considera que la inflación sólo puede controlarse por la vía de reducir el crecimiento, Política criminal cuando se aplica por veinte años.

Luego de adoptar las políticas manejadas en el Consenso de Washington que dieron pie a todos estos problemas señalados y muchos otros que falta señalar, la incapacidad financiera para sostener los sistemas de pensiones basados en la solidaridad intergeneracional era sólo cuestión de tiempo. Si estas políticas reducen la cobertura previsional y los salarios reales, a la vez que aumentan el empleo informal y el desempleo, ¿qué sistema puede sostenerse, si los que aportan a la seguridad social disminuyen?

A pesar de existir consenso en que los sistemas de pensiones deben cumplir funciones tanto económicas como sociales, la mayor parte de los estudios en que se han analizado estas

reformas se centra en las primeras, especialmente en sus aspectos financieros e impactos presupuestarios (Marco Navarro, 2004: 31).

Un punto importante en estas reformas es que los ciudadanos dejan de constituirse en tales por su relación con el Estado, y se convierten en consumidores de los servicios bancarios. En este nuevo sistema, ya no cuenta la ciudadanía ni los derechos sociales, sino las relaciones mercantiles que se establecen entre financieras y clientes. Al dejar a las fuerzas del mercado la seguridad social, las mujeres salen perjudicadas por su vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

El país que realizó la primera reforma al sistema de retiro fue Chile (1981), donde se sustituyó el sistema de reparto por el de capitalización individual. En este nuevo sistema desaparece el concepto de seguridad social y con él, la solidaridad intergeneracional, y se sustituye por uno en el cual el trabajador se convierte en un cliente de las instituciones financieras privadas. Ellas le administran sus recursos a lo largo de su vida laboral, cobran una comisión por ese manejo e invierten esos fondos acumulados en el mercado financiero.

Al final de la vida laboral, el trabajador comprará un seguro de retiro programado o de renta vitalicia, de acuerdo a lo que pudo acumular. Si no le alcanza para obtener una pensión mínima, el Estado le garantiza el complemento si reúne los requisitos contemplados en las leyes al respecto.

No es casualidad que Chile fuera el primer país que adoptara ese sistema. La dictadura de Pinochet, que reprimió fuertemente a la oposición política de izquierda, permitió que las protestas por esta aplicación no pusieran en peligro su funcionamiento. Después de Chile siguieron Bolivia (mayo de 1997), México (septiembre de 1997), El Salvador (mayo de 1998) y República Dominicana (2003-2005). Otros países no se animaron a cambios tan radicales y optaron por un modelo paralelo de capitalización individual. Dicho modelo consiste en que el trabajador puede optar por el sistema de reparto o de capitalización individual. En este caso están Perú (1993) y Colombia (1994).

También hubo países que aplicaron un modelo mixto de capitalización individual, donde el trabajador elige el que más le convenga: Argentina (1994), Uruguay (1996), Costa Rica (2001) y Ecuador (2001).

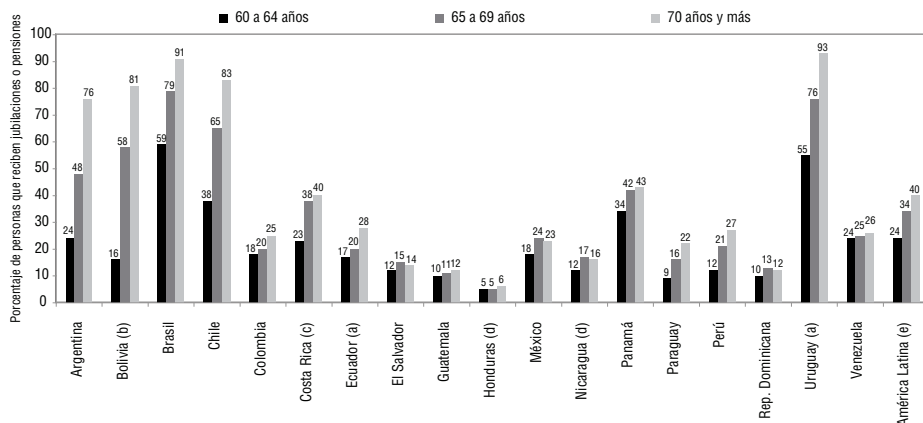
Los demás países siguieron con el sistema de reparto, introduciendo algunas reformas.

Ni con estas reformas ni con el sistema de reparto pueden corregirse las deficiencias, ya que provienen de la aplicación de políticas que no toman en cuenta la realidad latinoamericana. Por ejemplo, si vemos la cobertura previsional en los países de la región, observamos que sólo

4 de 10 personas mayores de 70 años tienen una pensión. El caso de Argentina y Uruguay se aparta de esta tendencia, aunque en años recientes ha disminuido su población cotizante (ver Gráfico 2, que incluye la población que disfruta de una pensión laboral o no laboral).

Gráfico 2

América Latina. Ingresos por pensiones o jubilaciones, 2005 (en %)



Fuente: CEPAL (2006: 115).

- (a) Corresponde a encuestas en zonas urbanas.
- (b) Incluye Bolívia y Bonosol.
- (c) Sólo considera ingreso por pensiones.
- (d) Jubilaciones o pensiones de algunos miembros del hogar.
- (e) Promedio simple de los países.

En el gráfico anterior se puede observar que sólo 6 países sobrepasan el promedio (40%) de cobertura a personas mayores de 70 años. Se destaca el caso de Uruguay, con el 93%, y la alta cobertura que alcanzaron Bolivia (81%) y Brasil (91%), dos países que hasta hace pocos años tenían niveles de cobertura bajos.

En el caso de Bolivia, se realizó el programa Bonosol, “que brinda, desde 1997, una pensión universal a todos los mayores de 65 años, independientemente de su historia contributiva o nivel económico” (CEPAL, 2006: 121). En Brasil, el gobierno creó un programa de pensiones rurales no contributivas, focalizadas geográficamente. Con ello se ha disminuido la pobreza en el campo.

En un estudio de la CEPAL sobre la cobertura de pensiones en los sistemas de capitalización, se señala que en Chile las mujeres mayores

de 65 años que reciben una pensión asistencial representan el 16%; sin embargo, más importantes que estas, “las pensiones por viudez juegan un rol preponderante en la cobertura femenina, pasando a representar la única fuente de ingreso pensional para el 21% de las mujeres mayores de 65 años, el 30% de las mujeres mayores de 80 años, casi alcanzando en importancia a las pensiones o jubilaciones contributivas” (Fajnzylber, 2005: 17). Las mujeres reciben sus pensiones no por su participación en el mercado de trabajo, menos aún por su contribución al trabajo reproductivo, sino por su estado civil, o sea, por su dependencia del hombre.

Los resultados de la aplicación de las reformas aún no pueden observarse plenamente, porque estas tienen pocos años. No obstante, algunos autores han hecho cálculos sobre las condiciones de jubilación de los trabajadores en Chile y los resultados arrojan que la pensión obtenida no cubre las expectativas que se manejaron en un principio. Incluso, Michelle Bachelet nombró una comisión que se encargaría de proponer alternativas a este sistema, ya que los trabajadores obtenían pensiones del 40 o 50% de su último salario.

Según cálculos de Alberto Valencia, una mujer en Chile que gane dos salarios mínimos obtendrá al final de su vida laboral los siguientes resultados: si trabajó 40 años, su pensión será el 64,8% de su sueldo; si trabajó 30 años, obtendrá el 35,4%; y con 20 años, el 15,9%; en estos dos últimos casos no alcanzará la pensión mínima (Valencia, 2006). En Chile, después de 14 años de funcionamiento del sistema de capitalización, “se sabe que la situación de las mujeres será peor que la de los hombres debido a que aquellas tienen más lagunas previsionales; se jubilan antes [de los 60 años], tienen una mayor esperanza de vida y sus remuneraciones gravables son 25% más bajas que las de los hombres” (Ruiz Tagle, 1996: 708).

México escogió un sistema parecido al de Chile: los trabajadores “eligen” el tipo de pensiones y los riesgos de invertir sus aportaciones que maneja una Administradora de Fondos de Retiro (AFORE). El Estado garantiza una pensión mínima, equivalente a un salario mínimo.

El nuevo esquema consiste en cinco tipos de pensiones:

- Cesantía y vejez, a través de la cual se tendrá derecho a esa pensión cuando se hayan cumplido 60 años (cesantía por edad avanzada) y 65 años (vejez), es decir, después de haber acumulado 1.250 semanas de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En el sistema anterior se requerían 500 semanas de cotización.
- Retiro programado, que es la pensión que recibirá el asegurado si opta por la entrega mensual de una parte de su ahorro

acumulado mientras este tenga saldo. El monto dependerá de los recursos acumulados y de la esperanza de vida del jubilado. Cada año se calculará una anualidad, que se dividirá entre 12 para dar el monto mensual. Esta opción tiene las siguientes características: se mantiene la cuenta individual y se invierte en una sociedad de inversión especializada; se cobrará una comisión por su administración; la AFORE administra los recursos, el trabajador asume el riesgo de sobrevivencia y financiero; no pierde la propiedad de los recursos al fallecer. Cuando se afirma que el trabajador asume el riesgo de sobrevivencia, en realidad se quiere decir que el individuo tiene que calcular con exactitud cuántos años espera vivir, porque puede correr “el riesgo de vivir más allá de la esperanza media de vida considerada” (Guillén Romo, 2000: 13). En el caso de las mujeres jubiladas, ya que tienen una esperanza de vida mayor que los hombres, parecería que el sistema las castiga por esta razón.

- Renta vitalicia. Para recibir esta pensión, el trabajador firma con una compañía de seguros un contrato para obtener un pago periódico desde el momento de su ejercicio hasta su muerte. En este caso, el trabajador asume también el riesgo de sobrevivencia y además pierde la propiedad de los recursos al morir y no deja herencia.
- Pensión por riesgo de trabajo e invalidez. El primer tipo de pensión la otorga el IMSS por incapacidad parcial o permanente. Se necesita que esta institución lo califique como riesgo de trabajo. Por invalidez, el trabajador podrá disponer de su ahorro acumulado, siempre y cuando haya cotizado 150 semanas. De no reunir este requisito, podrá retirar sus fondos en una sola exhibición.
- Viudez. Cuando el asegurado fallezca, la ley contempla que las viudas tendrán derecho sólo al 90% del ahorro. En el sistema anterior la suma era del 100%.

En el sistema de capitalización individual el monto de la pensión depende de la cantidad acumulada a lo largo de la vida laboral. Por este motivo, las mujeres saldrán perjudicadas, ya que tienen menores salarios, mayores interrupciones en su período de cotización a la seguridad social y se jubilan a edades más tempranas que los hombres. Además, en el caso de las mujeres la inestabilidad del empleo se incrementa por el rechazo a ser empleadas o el despido cuando están embarazadas.

En el caso de México, la nueva ley limitó la responsabilidad del IMSS en el pago de incapacidades por embarazo, haciendo responsable al patrón en caso de que contrate mujeres embarazadas.

Respecto a la mayor esperanza de vida para las mujeres, Virgilio Partida muestra en un estudio el efecto que tiene el descenso de la mortalidad en el nuevo plan de pensiones de México. Señala que el “descenso previsto de la mortalidad reduce casi un séptimo, en promedio, la cuantía de la pensión en ambos sexos, variando de 12,6% en los hombres de la generación 1965 con una tasa de interés de 3,5%, a 15% en las mujeres de la generación de 1982 con un 2,5% de interés”. Aun en los mejores escenarios, un trabajador nacido en 1965 “no alcanza a comprar la pensión mínima garantizada, aunque haya cotizado el tiempo suficiente para sufragar su costo” (Partida Bush, 2003: 18).

MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA

El mercado laboral de América Latina se caracteriza por ser altamente estratificado, con procesos de flexibilidad laboral y una alta proporción de informalidad, todo esto bajo un marco de mínimo crecimiento económico, baja productividad y altas tasas de desempleo. A este tipo de mercado laboral, se han integrado de manera discriminada las mujeres. La discriminación laboral hacia ellas se presenta mucho antes de que existieran estas nuevas condiciones del mercado de trabajo, donde, lejos de que su “modernidad” disminuya la desigualdad entre hombres y mujeres, la ha profundizado y diversificado. Ejemplo de ello son los modelos de pensiones y jubilaciones privadas, donde las mujeres, dada su desventajosa inserción en el mercado laboral, se ven negativamente afectadas en sus condiciones de vida económica y social en el presente, pero sobre todo para enfrentar su futuro. Debemos observar que la discriminación laboral femenina está explicada por una serie de leyes, normas sociales, instituciones, carencias de servicios y de oportunidades, que deben estar vinculadas para entender la inviabilidad económica que representan los nuevos sistemas de pensiones para las mujeres.

América Latina en las últimas dos décadas ha experimentado grandes reformas estructurales económicas y financieras que se caracterizan por la disminución de la intervención estatal en la economía, la reducción de los presupuestos para seguridad social, la instauración del sistema de pensiones privadas con cuentas individualizadas, la flexibilización de las nuevas formas de contratación, la debilidad política de los sindicatos, que en algunos países se han institucionalizado y burocratizado manteniéndose al margen de las transformaciones que afectan al sector de los trabajadores. Todo lo anterior define un mercado de trabajo estratificado, con un predominio del mercado laboral informal, donde las mujeres continúan siendo contratadas en la base de la estructura ocupacional de cada

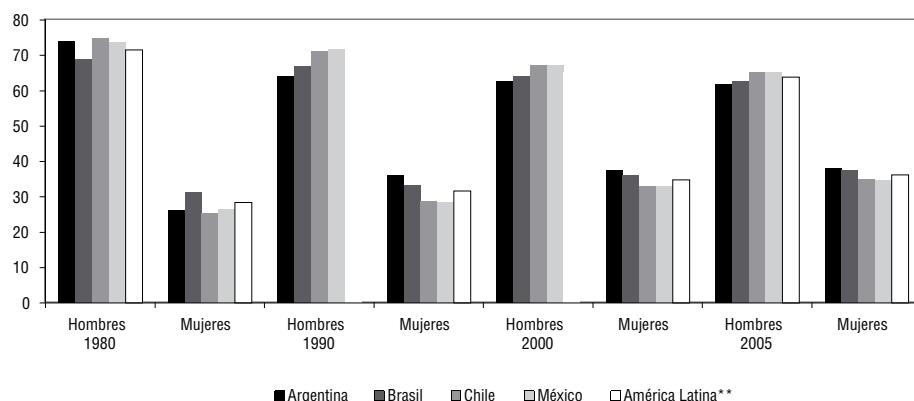
estrato, ocupando plazas eventuales, con salarios y prestaciones por debajo del promedio de la población ocupada de cada país. Ello afecta su nivel económico de vida, pero, dadas las transformaciones en los sistemas de pensiones y jubilaciones, también y de manera definitiva, su futuro. A todas estas condiciones adversas se suma la existencia de millones de mujeres que aparecen en las estadísticas como parte de la población económicamente inactiva (134,3 millones de mujeres, que representan el 68% de las mujeres latinoamericanas de más de 10 años), como las amas de casa que dedican la mayor parte de su vida a los trabajos de reproducción de la población, y al final de su vida quedan completamente desprotegidas en sus derechos sociales, quedando en el mejor de los casos al amparo de la familia.

Bajo las condiciones de la economía latinoamericana actual, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras no pueden aspirar a una pensión digna, pero en el caso de las mujeres la situación se torna más difícil, pues las características con las que se incorporan al mercado de trabajo las condenan de entrada a obtener, en el mejor de los casos, una pensión que apenas les alcanzará para vivir con muchas privaciones, por lo que seguirán dependiendo de los hijos, el marido u otros familiares en la última etapa de sus vidas.

La incorporación masiva de las mujeres latinoamericanas al mercado laboral es relevante desde la década del ochenta, y, si bien es resultado de múltiples factores económicos y sociales, sólo mencionaremos como causas generales las reiteradas crisis económicas que ha sufrido la región y el aumento de los años de estudio promedio de las mujeres. En términos generales, la población femenina latinoamericana para 2005 representa un poco más de la mitad del total de la población. A pesar de esta representación, su incorporación al mercado de trabajo, considerando la década del ochenta, se ha incrementado de manera constante, alcanzando el 36% de la Población Económicamente Activa (PEA) para 2005 (ver Gráfico 3). Es decir que, relativamente, los varones representan casi el doble de la población femenina integrada a trabajos “productivos”. Esto se explica porque la mayoría de las mujeres siguen concentrándose en actividades consideradas “inactivas”, donde sobresalen los trabajos de cuidados a otras personas y la reproducción humana.

Gráfico 3

América Latina. Población Económicamente Activa, por sexo, 1980-2005 (en %)*



Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL (2006).

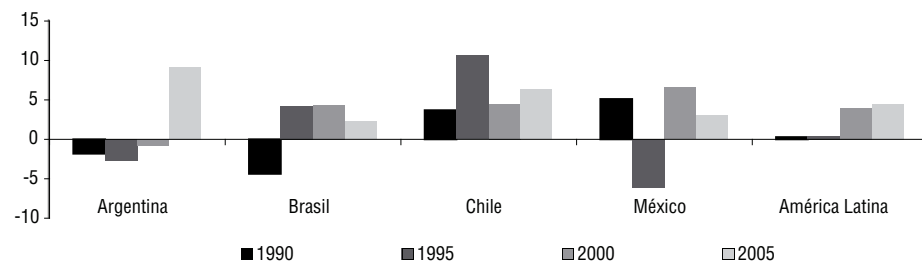
* Se refiere a población de 10 años y más.

** Incluye veinte economías: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Bolivariana de Venezuela, República Dominicana y Uruguay.

La volatilidad de las economías latinoamericanas es un fenómeno reiterativo. En el Gráfico 4 se observa el comportamiento inestable de las cuatro grandes economías de América Latina. Sus profundas fluctuaciones económicas les han impedido crear una estructura sólida que les permita bajar sus tasas de desempleo; esto fundamentalmente porque el modelo económico internacional fue imponiendo como objetivo prioritario la estabilidad de precios, lo que ha generado la pérdida adquisitiva de los salarios reales, orillando a muchas mujeres a integrarse al mercado de trabajo bajo condiciones económicas mucho más desventajosas que las de los varones. El Producto Interno Bruto (PIB) de la región creció como promedio anual 2,8% en 16 años (1990 a 2005). Por otra parte y paralelamente, a partir de los años sesenta existió una creciente participación de la población femenina en los distintos niveles de escolaridad, fenómeno que explica la mayor capacitación e interés de las mujeres por integrarse al mercado de trabajo aun cuando las condiciones en las que lo hacen no sean óptimas.

Gráfico 4

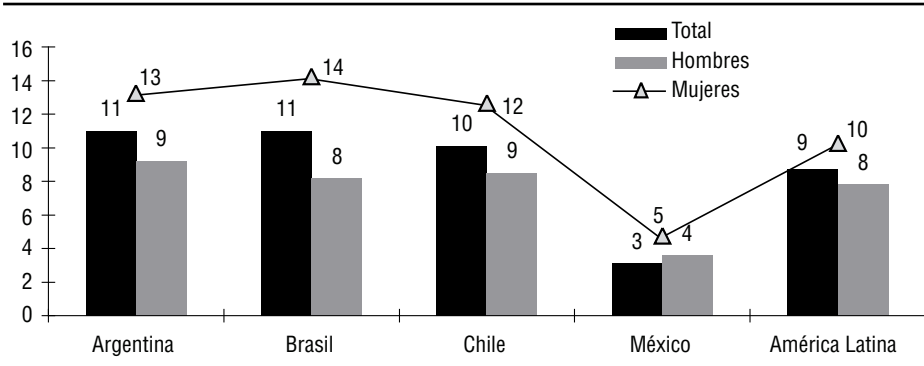
América Latina. Producto Interno Bruto, 1990-2005 (tasa de crecimiento)



Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL (2006).

Pero si bien existe una creciente participación económica femenina, por otra parte representan el sector con una mayor tasa de desempleo (Gráfico 5), lo cual se explica por diversas consideraciones, como el hecho de que se concentran en la base de la estructura ocupacional, en el sector servicios, en la economía informal y representan una forma de bajar costos de producción para los empresarios; por lo tanto, las plazas que ocupan son eventuales, no necesitan de una gran calificación de mano de obra y las mujeres son las primeras en ser despedidas cuando hay recorte de personal, además de ser las que más dificultades tienen para obtener un empleo en el sector formal y con buenos ingresos. De ahí que la tasa de desempleo es más alta entre las mujeres que entre los varones. Los despidos y la falta de oportunidades de obtener un empleo llevan forzosamente a interrupciones en la seguridad social, y por tanto se afectan las posibilidades de cumplir los altos requisitos que marcan las nuevas leyes para tener derecho a una pensión.

Gráfico 5
América Latina. Tasa de desempleo abierto por sexo, 2005

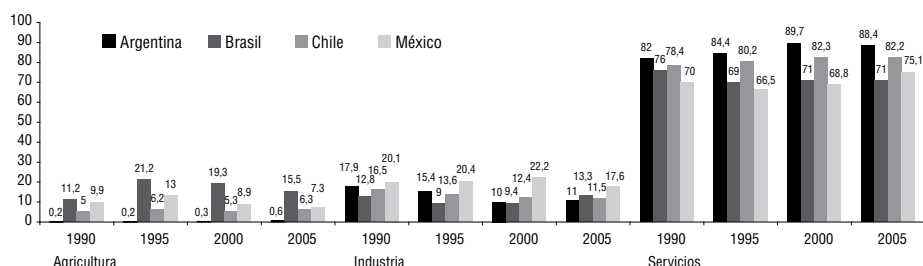


Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2006.

Considerando datos latinoamericanos del año 2005, se observa que tanto en los principales cuatro países, como en el promedio de veinte economías de América Latina, la tasa de desempleo femenino es de 2 a 6 puntos más alta que la de los hombres.

Las condiciones en que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo van a influir de manera directa en las posibilidades de obtener una pensión cuando se retiren. Uno de los elementos que más influyen es estar incorporada al sector formal de la economía, lo que equivaldría a tener un contrato de base por tiempo indefinido, siendo estos los trabajadores que tienen seguridad social –en el caso de las mujeres mexicanas sólo el 29% del total de las ocupadas está en esa situación, las demás tienen contratos temporales (5,8%) o no tienen contrato (29,1%)–. El hecho de que las mujeres latinoamericanas mayoritariamente se incorporen al sector terciario ejemplifica la concentración femenina en el sector informal.

Gráfico 6
Población ocupada femenina por actividad económica (en %)



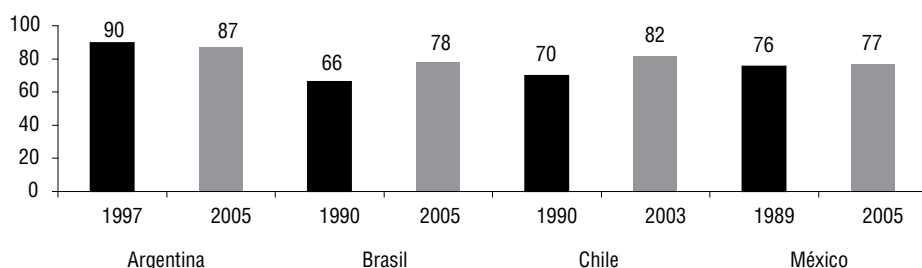
Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2006.

En el Gráfico 6 se observa la clara tendencia de 1990 a 2005 de dicho fenómeno ya que del 70 al 80% de la población femenina ocupada de Argentina, Brasil, Chile y México se ubica en el sector terciario, que por sus características funcionales es el que se desenvuelve en la informalidad. También sucede que se contrata a mujeres en jornadas flexibles cuya duración depende de las cargas de trabajo o de las necesidades de la empresa, y por lo tanto no reciben las prestaciones mínimas de la ley laboral vigente, tienen un alto grado de eventualidad, bajos salarios y carecen de seguridad social.

Por otra parte, el monto del salario y su diferencial es un elemento básico para obtener una pensión digna. La diferencia de la relación salarial entre hombres y mujeres ocupados en los países latinoamericanos que hemos analizando ha disminuido significativamente poco en los últimos quince años (Gráfico 7).

Gráfico 7

Promedio de la relación de salarios de las mujeres con respecto al de los hombres (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL (2006).

La relación salarial entre sexos para 2005 en Argentina representa el menor diferencial con un 87%, y el más alto es del 77% por parte de México, diferencia que continúa siendo un factor importante de discriminación y de pobreza para las mujeres, ya que encontramos una relación económica directa: entre menores sean los salarios femeninos, menores son los derechos y las posibilidades de gozar de prestaciones laborales.

La discriminación salarial que sufren las mujeres en casi todas las actividades y profesiones en que trabajan ha sido una constante a lo largo de los años. Combatir esta discriminación representa una tarea sumamente difícil, a pesar de lo que establecen las leyes laborales y aun las propias constituciones de los distintos países. Esto es así porque todavía la sociedad, y en particular los patrones, consideran que los ingresos de las mujeres son un complemento al salario familiar, no el sostén de la familia; ese lugar se le otorga al hombre, aunque la realidad muestre el aumento de los hogares con jefatura femenina.

REFORMAS A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y CONDICIONES DE RETIRO DE LAS MUJERES

Como hemos visto, las mujeres en su incorporación al trabajo remunerado enfrentan situaciones particulares que tienen que ver con discriminación de género, y una de las más importantes es la falta de seguridad social.

Los sistemas de seguridad social se basan en el principio de que las mujeres tendrán un trabajo remunerado continuo, condición que no se cumple, pues por su trabajo reproductivo y de cuidado de otras personas tienen que abandonar su empleo o trabajar en puestos sin seguri-

dad social. En especial, el sistema de capitalización presupone ingresos regulares y suficientes a lo largo de la etapa activa del ciclo de vida. “Si ningún sistema elimina el riesgo, es preferible que se distribuya entre todos y ampliar la cobertura antes que una más amplia capitalización de fondos” (Pautassi, 2004: 63). No se amplía la cobertura, muy por el contrario, la relación entre afiliados que son cotizantes activos en los nuevos sistemas previsionales ha estado disminuyendo hasta alcanzar un promedio de entre 50 y 60% (Mesa-Lago, 2000: 25).

Con la aplicación de la reestructuración productiva, las condiciones del mercado de trabajo propician contratos temporales, por obra determinada, por horas o jornada discontinua y a domicilio, a los que por ser atípicos no se les otorga seguridad social. Muchas mujeres están en este tipo de trabajos, ya que les permite recibir un ingreso y realizar los quehaceres y obligaciones del hogar. En México, las empresas de la confección han encontrado una fuente de ganancias en despedir a sus trabajadores de planta y distribuir la manufactura de sus prendas de vestir a las mujeres que trabajan en casa: de esa manera se ahorran alquiler de inmuebles, pago de luz, agua y seguridad social.

La discriminación a las mujeres en el mercado de trabajo se traslada tanto al sistema de reparto como al de capitalización individual. En el último caso, la situación es peor porque al ser individual depende de los fondos que esta haya acumulado. No hay posibilidad de una pensión compensatoria para las mujeres.

En realidad, podemos afirmar que en los estudios sobre las reformas de pensiones se excluyó la relación de género y política macroeconómica; ni siquiera fue contemplado el nexo entre empleo y seguridad social. Según Sonia Montaña, la legislación inspirada en los lineamientos del Consenso de Washington, que guió las reformas a los sistemas de pensiones, dio la espalda a la equidad de género e incorporó la eficiencia financiera como la base de las reformas. Los estudios dentro de ese tenor se basan en “las diferencias entre hombres y mujeres, y las desventajas de estas últimas en el mercado laboral y la familia son irrelevantes para el diseño de las políticas de protección social” (Montaña, 2004: 17).

El argumento para esta exclusión radicaba en que las pensiones se pagan, sean hombres o mujeres, en función de lo acumulado; por tanto, no existe inequidad de género. Sin embargo, tanto la posibilidad de una pensión como el monto de la misma están en relación directa con la situación laboral en que se desenvuelvan las trabajadoras. Aunque las mujeres hayan aumentado su participación económica, ello no ha ido acompañado de un incremento del empleo. Esta tendencia la observamos en el Gráfico 5, donde se muestra que el desempleo es mayor en las mujeres. A ello hay que agregar la mayor esperanza de vida

de las mujeres, la reducción o estancamiento de su salario base (los demás ingresos aparecen como compensaciones, ayuda o despesa), las interrupciones en su vida laboral, la flexibilización del trabajo, las nuevas formas de contratación (trabajo por horas, trabajo a domicilio, subcontratación y teletrabajo). De todos estos factores, los que afectan más a las mujeres son:

- Ocupaciones de baja productividad.
- Salarios bajos.
- Mayor presencia de mujeres como trabajadoras por su cuenta.
- Trabajo en el sector informal.
- Mayor esperanza de vida al nacer.
- Interrupciones en su vida laboral.

En resumen, la situación de las mujeres pensionadas en América Latina se caracteriza por:

- Baja cobertura previsional.
- Una alta proporción de mujeres pensionadas por viudez o por pensiones asistenciales.
- Las mujeres obtendrán al final de su ciclo activo de trabajo una pensión equivalente al 40 o 50% de su último salario. El ejemplo de las mujeres de Chile es ilustrativo.

Otro argumento señalado para justificar la reforma es la dinamización del mercado de capitales, lo cual es un eufemismo, ya que los capitales acumulados sólo pueden compararse con los costos fiscales de la transición (Mesa-Lago, 2000). Tampoco tiene validez la argumentación de que la privatización del sistema de pensiones disminuiría la intervención del Estado. Su participación es indispensable en tanto regula el funcionamiento del sistema, obliga a la afiliación, financia los entes encargados de la supervisión y fiscaliza el sistema (Mesa-Lago, 2000).

Según la investigadora Laura Pautassi (2007: 71) los problemas que presentan los nuevos regímenes en América Latina son:

- Coexistencia de múltiples regímenes con privilegios y una baja cobertura de los grupos más pobres, entre los cuales se encuentra la mayoría de las mujeres.
- Descenso de la relación entre contribuyentes y beneficiarios.
- Evasión en el pago de las contribuciones.

- Bajos retornos de las inversiones.
- Excesivos costos administrativos. En México se calcula que el costo administrativo del ahorro, que actualmente es de menos del 1% (0,75%), con las AFORES llega al 23%, lo que significa más del 2.500% de aumento (*Visión Pública*, 8 de julio de 2007).
- Nula consideración de los efectos diferenciados en términos de género.
- Aumentos del empleo precario, sin ningún tipo de cobertura de seguridad social.

En síntesis, podemos afirmar que las brechas de género en el sistema de reparto se relacionan con las diferencias salariales y los años trabajados (aquí influyen las frecuentes interrupciones en la vida laboral de las mujeres).

En el sistema de capitalización individual las diferencias tienen que ver también con el salario, ya que determina el fondo acumulado. A este habría que aumentarle el rendimiento y restarle las comisiones de las instituciones financieras que lo administran; por su parte, las tablas actuariales “para calcular las pensiones en el momento del retiro, [...] no tienen en cuenta que a mayor longevidad, menor tasa de retorno. Esto significa que si no existiese discriminación de género en los mercados, y hombres y mujeres estuvieran en condiciones de acumular fondos de pensiones similares durante sus años de trabajo, el hombre obtendría una pensión más alta debido al factor de anualidad utilizado en el cálculo de los beneficios. La brecha se atenúa en los sistemas que utilizan tablas únicas para ambos sexos” (Pautassi y Birgin, 2001: 33).

Existen dos factores clave para la discriminación de las mujeres en ambos sistemas de pensiones: la segregación ocupacional y salarial, por un lado, y la mayor esperanza de vida, es decir, la utilización de tablas únicas, por otro. Viendo las cosas de esta manera, el sistema de reparto garantiza una pensión menos incierta, ya que no toma en cuenta en su cálculo la mayor longevidad de las mujeres.

PROPUESTAS

Las propuestas sobre cambios en seguridad social y los sistemas de pensiones con perspectiva de género que hemos encontrado son las siguientes.

- Recuperar el concepto de seguridad social basada en principios universales de solidaridad y eficiencia. De esta manera hay más perspectivas de lograr la equidad para las mujeres.
- Debido a que hay un alto porcentaje de mujeres en América Latina sin seguridad social, debe crearse la pensión universal de vejez. La tendencia al envejecimiento de la población lo hace indispensable.

- Cambiar las leyes laborales, premiando a aquellos patrones que apliquen en sus empresas la equidad de género. Acabar con las diferencias de salario a favor de los hombres cuando se realiza el mismo trabajo.
- Introducir en los sistemas de pensiones la equidad de género, compensar las desventajas de las mujeres por la vía de una más alta tasa de reemplazo.
- Aplicar una tabla actuarial única cuando se calcule la esperanza de vida.
- Contemplar en los nuevos sistemas de pensiones el trabajo reproductivo que realizan las mujeres.
- Anteponer la seguridad social a los intereses del capital financiero. El manejo de los fondos de pensiones se ha convertido en un negocio y el único argumento para su éxito es que rinda utilidades a las instituciones encargadas de manejar esos fondos.

El negocio de manejar los recursos para la jubilación de los trabajadores dejó 26 mil 500 millones de pesos en ganancias netas a las administradoras de fondos para el retiro (AFORE) en casi 10 años de operación en México, indican informes de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) (*La Jornada*, 5 de marzo de 2007).

En México, las AFORES han incrementado sus comisiones sobre saldo hasta en 650%. El manejo de los fondos individuales de 36 millones de trabajadores registra un valor cercano a los 659 mil millones de pesos, lo cual representa más de 7 puntos del PIB anual de México (*La Jornada*, 18 de enero de 2008).

Este es sólo el caso de un país que realizó la privatización de su sistema de pensiones. Si sumáramos las utilidades que rinde el manejo de estos fondos en otras naciones de América Latina, veríamos el enorme traspaso de recursos del fondo de salarios al capital financiero.

BIBLIOGRAFÍA

- Azoh Barry, José 2002 “Maltrato familiar en edad avanzada”, Estudio de caso en Nuevo León, México, 28 de mayo.
En <www.revmed.ural.edu.co/revistaspli>.
- Bravo, Jorge 2000 “Envejecimiento de la población y sistemas de pensiones en América Latina” en *CEPAL*, N° 72, diciembre.

- Cason, Jim y Brooks, David 2004 “Adiós al futuro. Fin del viejo sistema de pensiones” en *La Jornada en la Economía* (México DF) 12 de julio.
- CEEP 2006 *Punto de Vista*, 3 de abril.
- CEPAL 2006 *La protección social de cara al futuro. Acceso, financiamiento y solidaridad* (Montevideo: CEPAL).
- Fajnzylber, Eduardo 2005 “Sistemas de capitalización, densidad de cotizaciones y cobertura de pensiones” (CEPAL).
- Giménez, Daniel M. 2003 “Género, previsión y ciudadanía social en América Latina” en *Serie Mujer y Desarrollo* (Santiago de Chile: CEPAL) N° 46, julio.
- Guillén Romo, Héctor 2000 “Hacia la homogeneidad de los sistemas de jubilación” en *Comercio Exterior* (México DF) N° 1, Vol. 50, enero.
- Ham Chande, Roberto 1993 “La insuficiencia de las pensiones por vejez” en *DEMOS* (México DF).
- Ham Chande, Roberto 2003 *El envejecimiento en México: el siguiente reto de la transición democrática* (México DF: Miguel Ángel Porrúa).
- Hernández Licona, Gonzalo 2001 “Políticas para promover una ampliación de la cobertura de los sistemas de pensiones: el caso de México” en *Documentos de la CEPAL* (Santiago de Chile) N° 107, enero.
- Howard, Georgina 2004 “Gobierno de las empresas. Exigencia de cuentas claras” en *La Jornada en la Economía* (México DF) 12 de julio.
- IMSS 2003 “Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social” (México DF).
- INEGI 1998 *Los hombres y mujeres de México* (México DF).
- INEGI 2003 *Encuesta Nacional de Empleo* (México DF).
- INEGI 2004 *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social* (México DF).
- INEGI 2006 *Panorama de violencia contra las mujeres* (México DF).
- INEGI 2007 *Encuesta Nacional de Empleo* (México DF).
- Marco Navarro, Flavia 2004 “Rasgos generales de los sistemas previsionales de capitalización individual y de sus contextos laborales demográficos” en Marco Navarro, Flavia (coord.) *Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género* (CEPAL) Cuaderno N° 90, octubre.

- Mesa-Lago, Carmelo 2000 “Estudio comparativo de los costos fiscales en la transición de ocho reformas de pensiones en América Latina” en *Serie Financiamiento del Desarrollo* (CEPAL) N° 93, marzo.
- Montaño, Sonia 2004 “La agenda feminista y las reformas de los sistemas de pensiones en América Latina” en Marco Navarro, Flavia (coord.) *Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género* (CEPAL) Cuaderno N° 90, octubre.
- Partida Bush, Virgilio 2003 “La transición demográfica y sus efectos en los sistemas de pensiones” en *Seguridad Social*, N° 237.
- Pautassi, Laura 2004 “Legislación previsional y equidad de género en América Latina” en Marco Navarro, Flavia (coord.) *Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género* (CEPAL) Cuaderno N° 90, octubre.
- Pautassi, Laura y Birgin, Haydeé 2001 “¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social de las leyes previsionales en América Latina” en *Serie Mujer y Desarrollo* (Santiago de Chile: CEPAL) N° 36.
- Pautassi, Laura 2007 “¿Igualdad en la desigualdad? Alcances y límites de las acciones afirmativas” en *SUR Revista Internacional de Derechos Humanos*, Año 4, N° 6.
- Robinson, Derek 2003 “Diferencias de remuneración entre los sexos según profesión” en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 117, N° 1.
- Rodríguez, Patricia 2002 “Economía y género” en *Mujeres y Economía* (México DF: Miguel Ángel Porrúa/IIEc-UNAM).
- Romero, Rodolfo 2003 “Seguridad social: su evolución histórica” (Universidad de los Trabajadores de América Latina).
En <www.org/segsocial/5htm y www.mitecnologia.com/main/evolucionseguridadsocial>.
- Ruiz Tagle, Jaime 1996 “El nuevo sistema de pensiones en Chile, una evaluación preliminar” en *Comercio Exterior* (México DF) Vol. 46, N° 9, septiembre.
- Valencia, Alberto 2006 “Reestructuración de los pilares de ahorro para el retiro”, Seminario Taller de Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones en México, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, mayo.